

0- 797198

На правах рукописи



**СОЛОМЕИН АЛЕКСЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ**

**РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА  
СИСТЕМЫ ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ**

**Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным  
хозяйством (экономика труда)**

**АВТОРЕФЕРАТ**  
**диссертации на соискание ученой степени**  
**кандидата экономических наук**

**Иркутск – 2012**

Диссертация выполнена на кафедре социологии и социальной работы Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Байкальский государственный университет экономики и права».

Научный руководитель:

**Карпикова Ирина Серафимовна**, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры социологии и социальной работы ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права»

Официальные оппоненты:

**Солодова Наталья Германовна**, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права»

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КФУ



0000795769

**Апенько Светлана Николаевна**, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой инновационного и проектного управления ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

Ведущая организация:

ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» (кафедра управления человеческими ресурсами)

Защита состоится 28 мая 2012 г. в 12-00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.070.01 при ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права» по адресу: 664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 24, корпус 9, зал заседаний ученого совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права» по адресу: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, корпус 2, аудитория 101.

Объявление о защите и автореферат были размещены 24 апреля 2012 г. на официальном сайте ВАК Минобрнауки РФ ([www.vak.ed.gov](http://www.vak.ed.gov)) и на официальном сайте ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права» ([www.isea.ru](http://www.isea.ru)).

Отзывы на автореферат присылать по адресу: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права», ученому секретарю диссертационного совета Д 212.070.01

Автореферат разослан 27 апреля 2012 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
доктор экономических наук, профессор

Т.В. Огородникова

## **I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

**Актуальность темы исследования.** Пенсионное обеспечение в современных условиях выступает базовой и одной из самых значимых социальных гарантий стабильного развития общества, затрагивающее непосредственно интересы как нетрудоспособного, так и всего занятого населения. За последние годы практически все страны столкнулись с проблемой реформирования своих пенсионных систем. Это обусловлено как увеличением средней продолжительности жизни и более быстрым ростом численности пожилых граждан по сравнению с трудоспособным населением, так и возникшими экономическими трудностями. Одним из основных ответов на новые вызовы стало усиливающееся стремление многих государств сократить собственные пенсионные обязательства перед населением путем все большего вовлечения наемных работников в процесс формирования и повышения уровня своей будущей пенсии.

Основным направлением многочисленных преобразований в сфере пенсионного обеспечения населения России является усиление ее страховой составляющей и повышение ответственности нынешних работников за свое будущее материальное благополучие в период нахождения на пенсии. Но, несмотря на то, что пенсионная реформа в России продолжается не первый год, вопрос влияния системы пенсионного обеспечения на трудовую мотивацию работающего населения остается в экономике труда малонизученным. В подавляющем большинстве современных экономических исследований категории «мотивация трудовой деятельности» и «пенсионное обеспечение» исследуются раздельно.

На наш взгляд, трудности и «пробуксовки» пенсионной реформы в России в определенной степени обусловлены отношением работающего населения к основным моментам ее проведения, что также актуализирует изучение мотивационного потенциала пенсионного обеспечения.

**Степень разработанности проблемы исследования.** Теоретическую основу данного диссертационного исследования составляют научные труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные как проблемам развития и функционирования пенсионного обеспечения, так и вопросам формирования трудовой мотивации.

Вопросы развития и функционирования системы пенсионного обеспечения в аспекте институционального и финансового анализа изучались в научных трудах М.М. Аранжерева, А.З. Астаповича, А.А. Берга, В.Н. Бобкова, Д.И. Джунусовой, М.Э. Дмитриева, О.Г. Дмитриевой, Г.В. Голигузовой, Е.Ш. Гонتماхера, Е.Т. Гурвича, Л.С. Дегтярь, Р.А. Кокорева, О.М. Колобаева, А.Л. Лельчука, Т.М. Малевой, Т.В. Муравлевой, В.С. Назарова, А.А. Новикова, А.А. Окошниковой, П.А. Орлова-Карба, А.А. Попова, Н.О. Римашевской, В.Д. Ронка, В.И. Самарухи, О.В. Синявской, А.К. Соловьева, Д.Ю. Федотова, Ю.Ю. Финогеновой, И.В. Шавриной, Л.П. Якушева, Е.Л. Якушева и др.

Рассмотрение трудовой мотивации отражено в работах Н.А. Волгина, О.С. Виханского, В.И. Герчикова, А.Г. Здравомыслова, О.И. Косенко, Т.Д. Макаренко, Л.Г. Миляевой, Ю.Г. Одегова, Т.Г. Озерниковой, А.Л. Темницкого, В.А. Туева, Э.А. Уткина, В.А. Ядова и др.

Однако, несмотря на большое количество работ, посвященных исследованию проблем пенсионного обеспечения и трудовой мотивации, вопросы развития мотивационного потенциала систем обязательного и дополнительного уровней пенсионного страхования пока остаются малоизученными, хотя актуальность их несомненна.

Представленное исследование, его теоретические и методические положения и рекомендации в определенной степени призваны восполнить этот пробел.

**Цель и задачи диссертационного исследования.** Целью диссертационного исследования является изучение особенностей и тенденций реализации мотивационного потенциала системы пенсионного страхования для определения возможных направлений его развития и методических подходов к его оценке.

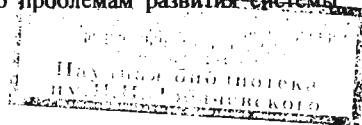
В соответствии с целью исследования были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть пенсионное обеспечение как фактор трудовой мотивации;
- провести сравнительный анализ мотивационных возможностей систем пенсионного обеспечения, основанных на различных организационных принципах;
- проанализировать процесс функционирования уровней российской пенсионной системы, к которым относятся государственное обязательное пенсионное страхование и негосударственное дополнительное пенсионное страхование, а также составляющих их элементов в аспекте реализации их мотивационного потенциала;
- сформировать методику и разработать инструментарий исследования мотивационного потенциала функционирующей российской пенсионной системы в условиях проводимых преобразований;
- изучить вопросы влияния функционирующих пенсионных программ на трудовую мотивацию работников предприятий разных отраслей;
- выявить проблемы, ослабляющие мотивационный потенциал пенсионной системы на ее отдельных уровнях;
- определить возможные направления развития мотивационного потенциала системы пенсионного страхования;
- разработать методические подходы к оценке развития мотивационного потенциала государственного обязательного и негосударственного дополнительного пенсионного страхования.

**Объектом исследования** диссертационной работы явилась система государственного обязательного и негосударственного дополнительного пенсионного страхования в Российской Федерации.

**Предметом исследования** выступила совокупность организационно-экономических отношений, оказывающих влияние на формирование и развитие мотивационного потенциала системы пенсионного обеспечения в Российской Федерации.

**Теоретическая, методологическая и эмпирическая база исследования.** Теоретической и методологической базой исследования послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам развития системы



пенсионного обеспечения и трудовой мотивации, законодательные и нормативные акты Российской Федерации, методические и справочные материалы, данные научных монографий и периодических изданий.

В процессе исследования использовались общенаучные методы: теоретический анализ специальной литературы и нормативных актов по проблеме исследования, факторный анализ, сравнительный анализ, обобщение, анализ социологической и статистической информации. Для получения информации о мотивационном потенциале системы пенсионного обеспечения использован социологический инструментарий.

Информационно-статистическую базу исследования составили законодательные и иные нормативно-правовые акты Российской Федерации, материалы Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Пенсионного фонда Российской Федерации, Министерства финансов Российской Федерации, Национальной ассоциации негосударственных пенсионных фондов. К основным источникам информации необходимо отнести материалы, представленные в сети интернет, а также результаты исследований, полученных российскими аналитическими центрами с помощью социологического инструментария. Эмпирическая база представлена материалами социологического исследования, проведенного автором диссертационной работы в 2008-2011 гг. на предприятиях и среди работающего населения г. Иркутска.

**Научная новизна результатов диссертационного исследования** состоит в развитии теоретических положений в области реализации мотивационного потенциала пенсионного страхования, в обосновании методического подхода к оценке развития мотивационного потенциала пенсионной системы и заключается в следующих положениях, выносимых на защиту:

1. Раскрыто содержание пенсионного обеспечения как фактора трудовой мотивации. Показано, что влияние пенсионной системы на трудовую мотивацию происходит в силу особой социально-экономической природы пенсии, которая является частью «отложенной» оплаты труда, замещающей доход в случае потери трудоспособности.

2. Определена специфика влияния организации пенсионных систем, основанных на распределительных и накопительных принципах, на активность граждан в процессе формирования будущей пенсии: охарактеризованы факторы, усиливающие и ослабляющие мотивационные возможности распределительных, накопительных и смешанных пенсионных систем.

3. Уточнено понятие мотивационного потенциала современной пенсионной системы как совокупности возможностей системы пенсионного обеспечения, включающих, главным образом, возможности государственного обязательного и негосударственного дополнительного уровней пенсионного страхования и их основных элементов в процессе формирования и повышения размера будущей пенсии работающими гражданами.

4. Предложен и реализован методический подход к анализу мотивационного потенциала систем государственного обязательного и негосударственного

дополнительного пенсионного страхования на основе комплексного применения статистических и социологических методов.

5. Выявлены и проанализированы проявления мотивационного потенциала уровней пенсионного страхования и определены особенности его оценки на основе результатов проведенного социолого-статистического исследования.

6. Систематизированы направления современных изменений в системе пенсионного страхования и предложена методика оценки влияния проводимых преобразований на мотивационный потенциал различных уровней пенсионного страхования.

**Обоснованность и достоверность результатов исследования** обеспечивается использованием современной теоретической и информационной базы, подтверждается использованием значительного числа исследований отечественных и зарубежных авторов – специалистов в области экономики и управления социальной сферы, пенсионной системы, мотивации труда.

**Теоретическая и практическая значимость работы.** Теоретическая значимость диссертационной работы состоит в том, что автором определены теоретические основы изучения мотивационного потенциала системы пенсионного обеспечения. Основные положения и результаты диссертационной работы могут быть использованы в процессе преподавания дисциплин «Социальная политика» и «Пенсионное обеспечение», а также в исследованиях трудовой мотивации.

Практическая значимость данной работы заключается в возможности использования предлагаемого методического подхода и разработанной методики анализа и оценки мотивационного потенциала пенсионной системы в условиях любой корпорации. Практическая ценность полученных результатов характеризуется возможностью их применения для оценки результатов проводимых преобразований в системе пенсионного обеспечения как на государственном, так и корпоративном уровнях управления.

**Соответствие диссертации паспорту научной специальности.** Содержание диссертационного исследования соответствует п. 5.6 «Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы» и п. 5.12 «Проблемы социального обеспечения, социального страхования и социальной защиты населения, типы и формы обеспечения; пенсионная система и перспективы ее развития» паспорта специальности ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

**Апробация результатов диссертационного исследования.** Основные результаты диссертационного исследования нашли отражение в докладах на Всероссийской научно-практической конференции «Стратегия повышения социальной защищенности отдельных групп населения» (г. Иркутск, 2007), XV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» (г. Москва, 2008), Третьем всероссийском социологическом конгрессе (г. Москва, 2008), VI Байкальском экономическом форуме в рамках круглого стола «Два взгляда на конкуренцию: государство и бизнес» (г. Иркутск, 2010), Междуна-

родной научной конференции «Цивилизационная динамика современных обществ» (г. Санкт-Петербург, 2011).

Отдельные результаты диссертационного исследования получены и апробированы автором в ходе проведения научно-исследовательских проектов: «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города» (РНП.2.1.3.2587) аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2006-2008 годы)» Министерства образования и науки Российской Федерации; «Стратегические направления регулирования качества жизни населения крупного сибирского города» (Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009-2013 годы», госконтракт с Минобрнауки РФ № 14.740.11.0564).

**Публикации по теме исследования.** Результаты диссертационной работы нашли свое отражение в 10 научных публикациях общим объемом 3,6 п.л. с личным вкладом автора 3,0 п.л., включая 4 статьи в рецензируемых научных журналах, определенных ВАК Минобрнауки РФ.

**Структура и объем работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения. Основной текст диссертации изложен на 158 страницах и включает 21 таблицу, 4 рисунка. Библиографический список включает 188 наименований. Представлены приложения на 9 страницах.

Во **введении** обоснована актуальность темы исследования, сформулированы цели и задачи, определены объект и предмет исследования, показана степень изученности проблемы исследования, определена его методологическая база, основные научные положения, защищаемые автором, а также раскрыта теоретическая и практическая значимость выполненной диссертационной работы.

В **первой главе** «Теоретические основы изучения мотивационного потенциала системы пенсионного обеспечения» рассматриваются теоретические основы пенсионного обеспечения как фактора трудовой мотивации. Раскрывается мотивационный потенциал пенсионной системы через возможности системы социального страхования. Автором проведен сравнительный анализ влияния основ организации различных систем пенсионного обеспечения на мотивацию населения к формированию будущей пенсии. Изучена роль уровней и элементов пенсионного страхования в России в процессе формирования трудовой мотивации.

Во **второй главе** «Особенности реализации мотивационного потенциала систем обязательного и дополнительного пенсионного страхования на современном этапе функционирования российской пенсионной системы» определены методические подходы к оценке реализации мотивационного потенциала каждого из уровней современной российской системы пенсионного обеспечения и представлена методика проведения исследования. На основании примененных в исследовании статистического и социологического методов выявлено содержание реализации мотивационного потенциала систем государственного обязательного пенсионного страхования и негосударственного дополнительного пенсионного страхования.

В **третьей главе** «Развитие мотивационного потенциала уровней пенсионной системы и методические возможности его оценки» автором описаны су-

ществующие варианты решения проблем в российской пенсионной системе, охарактеризовано их возможное влияние на развитие мотивационного потенциала уровней и элементов системы пенсионного страхования и предложена методика оценки влияния происходящих изменений на развитие мотивационного потенциала.

В **заключении** обобщены результаты диссертационного исследования, сформулированы основные выводы.

В **приложении** представлены инструментарий и некоторые результаты социологического исследования, статистические материалы, дополняющие и поясняющие отдельные положения диссертационной работы.

## **II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Раскрыто содержание пенсионного обеспечения как фактора трудовой мотивации. Показано, что влияние пенсионной системы на трудовую мотивацию происходит в силу особой социально-экономической природы пенсии, которая является частью «отложенной» оплаты труда, замещающей доход в случае потери трудоспособности.**

Проведенный в работе теоретический анализ мотивационных факторов трудовой деятельности позволил отнести к их числу пенсионное обеспечение. Возможность формирования пенсии работающими гражданами рассматривается в качестве значимого побудительного мотива к труду. Данное положение раскрывается посредством категории пенсионного дохода, получаемого работником по завершении им трудовой деятельности, который является «отложенной» формой оплаты труда. При этом функционирование пенсионного обеспечения как фактора трудовой мотивации опирается на деятельность системы социального страхования, поскольку именно на данный институт возлагается значимая роль в формировании будущей пенсии.

Влияние института социального страхования на трудовую мотивацию состоит в тесной увязке индивидуального вклада застрахованного работника и его работодателя с размером пенсий и пособий, которые рассчитываются исходя из величины страховых тарифов, размера заработной платы и периода внесения страховых взносов. На наш взгляд, способность системы социального страхования обеспечить приемлемый уровень защиты населению, в том числе и после завершения трудовой деятельности по достижению установленного пенсионного возраста, должна явиться значимым побудительным мотивом к трудовой деятельности.

Кроме того, одним из наиболее действенных и эффективных механизмов формирования подлинно страхового пенсионного института является финансовое участие работников в пенсионном страховании. В рамках системы пенсионного страхования наиболее значимым является принцип личной ответственности работающего населения. Ответственность работника за участие в уплате страховых взносов на будущее пенсионное обеспечение и зависимость размера буду-



щей пенсии от размера заработной платы способны оказать воздействие на формирование его трудовой мотивации.

**2. Определена специфика влияния организации пенсионных систем, основанных на распределительных и накопительных принципах, на активность граждан в процессе формирования будущей пенсии: охарактеризованы факторы, усиливающие и ослабляющие мотивационные возможности распределительных, накопительных и смешанных пенсионных систем.**

С точки зрения теоретического анализа представляет интерес рассмотрение поведения населения в пенсионных системах, построенных как на распределительных, так и на накопительных принципах. Особенности организации и функционирования основ системы пенсионного обеспечения способны оказать влияние на поведение работающих граждан в процессе формирования будущей пенсии, тем самым предопределив мотивационные возможности сложившейся пенсионной системы.

Пенсионная система, основанная на распределительных принципах финансирования, характеризуется незначительными мотивационными возможностями в силу устранения главного субъекта пенсионного обеспечения (работающего населения) от формирования размера будущей пенсии. Напротив, пенсионная система, основанная на накопительных принципах функционирования, являясь в определенной мере антиподом распределительной системы, предполагает, что сам человек в полной мере ответственен за формирование пенсии, тем самым обеспечиваются значительные мотивационные возможности данной системы. Синтез указанных подходов нашел свое выражение в формировании смешанных пенсионных систем.

Проведенный нами анализ показал, что в каждой из трех указанных пенсионных систем существуют особенности и факторы как усиливающие, так и ослабляющие их мотивационные возможности (см. табл. 1).

Таблица 1

Характеристика мотивационных возможностей пенсионных систем

Пенсионные системы	Особенности пенсионных систем	
	усиливающие мотивационные возможности	ослабляющие мотивационные возможности
1	2	3
Распределительная пенсионная система	Достаточно просто рассчитать размер будущей пенсии на основе трудового стажа и размера заработной платы.	Зависимость от финансовых возможностей государства. Государственное обеспечение всем гражданам минимального размера пенсии, независимо от трудового вклада. Отсутствие ответственности и личной заинтересованности работающего населения в процессе формирования собственной пенсии.

Окончание табл. 1

1	2	3
Накопительная пенсионная система	<p>Ответственность за участие в формировании будущей пенсии ложится на работающих граждан.</p> <p>Тесная связь размера пенсии с размером заработной платы и уплаченными страховыми взносами.</p>	<p>Будущий размер пенсии зависит от большого числа факторов, что обуславливает необходимость высокой информированности населения и его компетентности в использовании возможностей пенсионной системы.</p> <p>Многочисленные риски ложатся на работающее население как участников пенсионной системы.</p> <p>Государство гарантирует лишь минимальный размер пенсии.</p>
Смешанная пенсионная система	<p>Ответственность за формирование размера будущей пенсии распределяется между всеми участниками пенсионной системы.</p> <p>Усиление личной заинтересованности работающих граждан в формировании будущей пенсии за счет трудового вклада.</p> <p>Распределение рисков по сравнению с чисто накопительной системой между всеми участниками пенсионной системы.</p> <p>Возможность участия населения в дополнительных пенсионных системах.</p>	<p>Законодательное ограничение размера ставки страховых взносов относительно уровня средней заработной платы в рамках функционирования обязательного уровня пенсионного страхования.</p>

**3. Уточнено понятие мотивационного потенциала современной пенсионной системы как совокупности возможностей системы пенсионного обеспечения, включающих, главным образом, возможности государственного обязательного и негосударственного дополнительного уровней пенсионного страхования и их основных элементов в процессе формирования и повышения размера будущей пенсии работающими гражданами.**

Рассмотренные особенности развития российской системы пенсионного обеспечения позволили нам определить мотивационный потенциал современной пенсионной системы как совокупность возможностей пенсионной системы, включающих возможности государственного обязательного и дополнительного негосударственного уровней пенсионного страхования и их основных элементов в процессе формирования и повышения размера будущей пенсии работающими гражданами. При этом мотивационный потенциал испытывает влияние факторов как усиливающих его, так и ослабляющих, систематизация которых представлена автором на рис.1.

В ходе теоретического рассмотрения основ функционирования современной российской пенсионной системы было определено, что в рамках государственного обязательного пенсионного страхования мотивационная функция возло-

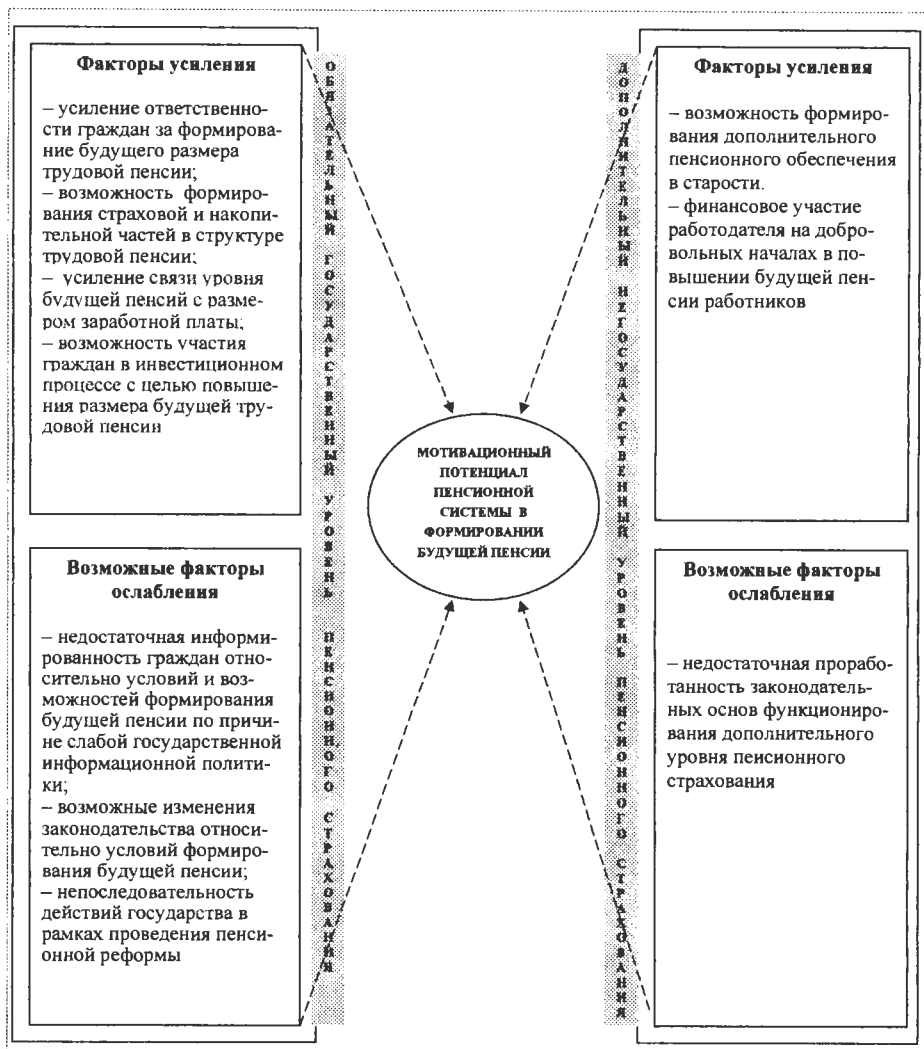


Рис. 1 – Факторы ослабления и усиления мотивационного потенциала современной российской системы пенсионного обеспечения

жена на такие ее элементы, как страховая и накопительная части пенсии, которые напрямую зависят от трудовой активности самого работника, поскольку размер будущей пенсии определяется такими параметрами, как размер заработной платы, объем уплаченных страховых взносов, продолжительность страхового стажа. Наличие накопительной части должно стимулировать работающих граждан быть также активными участниками инвестиционного процесса с целью повышения размера будущей трудовой пенсии.

На основании рассмотренных теоретических основ формирования трудовой мотивации можно заключить, что мотив материальной заинтересованности является одним из основных в мотивационной структуре работников. Действие данного мотива направлено не только на поддержание достаточного уровня жизни во время трудовой активности, но и на обеспечение приемлемого уровня доходов по окончании трудовой деятельности посредством обеспечения выплаты пенсии. Данное условие невозможно обеспечить исключительно силами системы государственного обязательного страхования. Необходимо активное развитие системы дополнительного негосударственного пенсионного обеспечения и широкое участие в ее деятельности работающего населения. Указанное обстоятельство свидетельствует о значимом мотивационном потенциале данного уровня пенсионного страхования.

**4. Предложен и реализован методический подход к анализу мотивационного потенциала систем государственного обязательного и негосударственного дополнительного пенсионного страхования на основе комплексного применения статистических и социологических методов.**

Одним из результатов теоретического исследования мотивационного потенциала уровней пенсионной системы, к которым относятся государственное обязательное пенсионное страхование и негосударственное дополнительное пенсионное страхование, а также составляющих их элементов, стало выявление необходимости применения исследовательских методов, позволяющих одновременно проанализировать количественные результаты функционирования уровней и элементов пенсионного страхования и оценить мнение участников пенсионного процесса о происходящих в этой сфере изменениях. На практике это означает необходимость параллельного использования статистических и социологических методов.

В группу основных статистических показателей, отражающих количественные характеристики функционирования современной пенсионной системы, были включены те, которые рассматривают пенсионное обеспечение, прежде всего, с позиции реализации его мотивационного потенциала.

В рамках исследования государственного обязательного уровня пенсионного страхования выявлено соотношение численности граждан, определившихся в выборе инвестиционных возможностей системы обязательного пенсионного страхования, проведен анализ стоимости активов основных участников пенсионного страхования (государственной управляющей компании, негосударственных пенсионных фондов, управляющих компаний), в которые инвестированы пенсионные накопления граждан. Также нами были проанализированы результаты расчетов возможной доли накопительной части в структуре трудовой пенсии, поскольку именно данный элемент современной пенсионной системы, по мнению разработчиков пенсионной реформы, должен обладать наибольшими возможностями в области повышения размера будущей пенсии. Изучение указанных показателей позволило рассмотреть существующие мотивационные возможности данного уровня пенсионной системы.

Наряду с исследованием количественных показателей, характеризующих мотивационный потенциал государственного обязательного пенсионного страхования, были рассмотрены и проанализированы основные количественные характеристики развития дополнительного негосударственного пенсионного страхования. В рамках изучения данного уровня пенсионной системы были проанализированы следующие показатели: общее количество участников в системе негосударственного пенсионного страхования; количество граждан, получающих дополнительную пенсию; средний размер дополнительных пенсионных выплат и др. Анализ рассмотренных статистических показателей выявил динамику развития негосударственного уровня пенсионного страхования как дополнительного элемента системы пенсионного обеспечения.

В отличие от статистических показателей использование социологической информации позволит оценить качественные характеристики функционирования системы пенсионного обеспечения, ее уровней и их основных элементов.

В нынешней ситуации, когда государство, работодатели и наемные работники становятся полноправными участниками системы пенсионного страхования, а активность работников в формировании будущей пенсии – решающим фактором объема пенсионных накоплений, возрастает необходимость изучения мнения работающего населения по вопросам как функционирования систем государственного и негосударственного пенсионного страхования, так и готовности самого населения принимать участие в проводимых преобразованиях. Анализ результатов социологических исследований, проводимых по вопросам деятельности системы пенсионного обеспечения ведущими аналитическими центрами, показал, что круг вопросов, изучаемых исследователями в рамках данной тематики, достаточно широк, но далеко не полон. К таковым относится вопрос о мотивационном потенциале пенсионной системы, поскольку результаты уже проведенных другими авторами социологических исследований дают лишь фрагментарное представление о некоторых сторонах изучаемого нами вопроса. Результаты же исследования взаимосвязи трудовой мотивации и дополнительных пенсионных программ от предприятия, подкрепленные информацией, полученной в ходе социологических исследований, в литературе и иных информационных источниках отсутствуют.

Для решения поставленной задачи в рамках диссертационной работы нами была разработана методика социологического исследования, посвященного изучению пенсионного страхования как фактора трудовой мотивации на разных уровнях его реализации.

Объектом социологического исследования выступили представители администрации и работники крупных предприятий разных отраслей производственной сферы г. Иркутска, в рамках которых функционирует дополнительная пенсионная программа для своих сотрудников. Предметом нашего исследования явились субъективные представления работников и представителей администрации предприятий относительно возможностей систем государственного обязательного и дополнительного негосударственного пенсионного страхования в процессе формирования пенсионного обеспечения работников.

Цель социологического исследования состояла в изучении мнений работников и представителей администрации предприятий (работодателей) относительно возможностей действующей системы пенсионного обеспечения в вопросе формирования приемлемого уровня пенсии в будущем, а также определение позиций обязательного и дополнительного уровня системы пенсионного страхования в мотивационной структуре работников.

В качестве методов сбора информации в рамках социологического исследования были выбраны:

- полустандартизированное экспертное интервью для проведения опроса представителей администрации предприятий (работодателей);
- анкетный опрос работников предприятий.

Социологическое исследование было проведено нами в 2008-2010 гг. на трех крупных предприятиях г. Иркутска различной отраслевой принадлежности (Восточно-Сибирская железная дорога – структурная единица ОАО РЖД, ОАО «Верхнечонскнефтегаз» – структурная единица ОАО «ТНК-ВР Холдинг», ОАО «Иркутскэнерго»). Общее количество опрошенных работников составило 600 чел. Также автор принял участие в подготовке и проведении социологического исследования среди работающего населения г. Иркутска в 2011 г. в рамках проекта «Стратегические направления регулирования качества жизни населения крупного сибирского города» (Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг.), реализуемого кафедрой социологии и социальной работы Байкальского государственного университета экономики и права. При подготовке социологического инструментария были использованы фрагменты анкеты для опроса работников предприятий, адаптированные к задачам данного исследования, что позволило получить сопоставимые результаты по некоторым изучаемым нами вопросам.

##### **5. Выявлены и проанализированы проявления мотивационного потенциала уровней пенсионного страхования и определены особенности его оценки на основе результатов проведенного социолого-статистического исследования.**

Исследование тенденций функционирования обязательного уровня системы пенсионного страхования, проведенное на основе изучения статистической информации, выводов авторитетных экспертов и анализа результатов анкетного опроса работников предприятий позволяет сделать ряда выводов. К основным из них относится тот факт, на сегодняшний день существует ряд серьезных факторов, значительно ослабляющих реализацию мотивационного потенциала рассмотренного нами уровня пенсионного страхования (см. рис. 2).

Что касается страховой части пенсии, то очевидными факторами, ослабляющими ее мотивационный потенциал, являются те финансовые ограничения, которые накладывает государство на возможности ее повышения для работников, чья заработная плата выше среднего уровня. Кроме того, в целом негативное влияние на формирование мотивации работников оказывает тенденция снижения коэффициента замещения, что демонстрирует работнику слабые возмож-

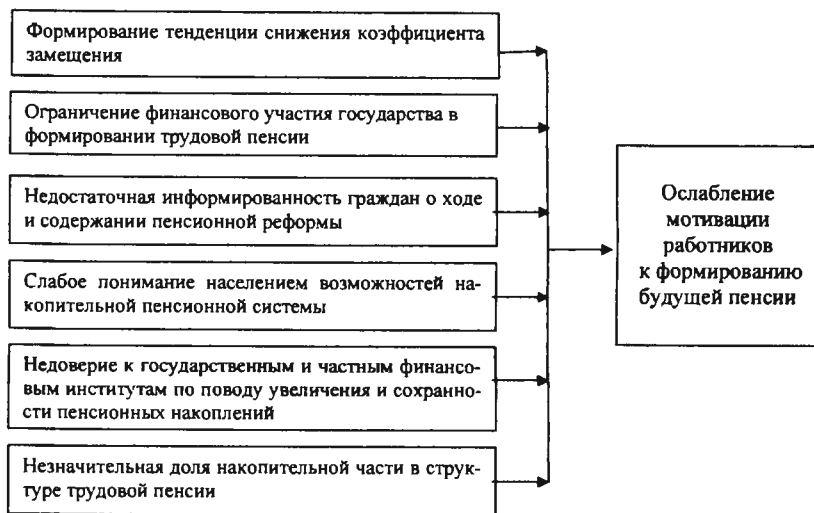


Рис. 2 – Основные факторы ослабления мотивационного потенциала государственного обязательного пенсионного страхования

ности пенсионной системы для поддержания уровня жизни пенсионеров в настоящее время и снижение их в будущем.

Недоиспользование населением инвестиционных возможностей по формированию накопительной части трудовой пенсии является одной из серьезных проблем, ослабляющих мотивационный потенциал обязательного уровня пенсионного страхования в его накопительной части. Так, например, подавляющая часть средств пенсионных накоплений находится в управлении государственной компании, что в свою очередь свидетельствует о крайне пассивном поведении населения в процессе формирования и повышения будущей трудовой пенсии.

Рассмотренные мнения специалистов в области пенсионных преобразований свидетельствуют о том, что проблема слабого мотивационного потенциала накопительного элемента обязательного уровня пенсионного страхования находится в плоскости плохо продуманных действий государственной политики. В этой связи эксперты выделяют такие серьезные недостатки функционирующего обязательного пенсионного страхования, как проблема политики инвестирования пенсионных средств, изменение «правил игры» (условий участия граждан в накопительной пенсионной системе), присутствие противоречивой информации о будущем размере накопительного компонента в структуре трудовой пенсии.

Результаты, полученные в ходе проведенного автором диссертационной работы социологического исследования, также свидетельствуют о слабой реализации мотивационного потенциала обязательного уровня пенсионного страхования действующей пенсионной системы.

Основные принципы организации новой российской пенсионной системы направлены на будущие поколения пенсионеров, которые в рамках выстроенных

уровней пенсионного страхования должны будут формировать и увеличивать размер своей будущей пенсии. Однако, как показали результаты проведенного социологического исследования, уровень осведомленности работающего населения относительно проводимых в пенсионной системе преобразований достаточно низок. При этом респонденты, в основном, указывают на непонятность цели и задач пенсионной реформы (6,6%), принципов расчета размера пенсии (5,1%), гарантий сохранности и увеличения пенсионных накоплений (15,3%). Наибольшую долю респондентов составили те, которым ничего не понятно в проводимой пенсионной реформе (32,7%).

Наравне с проблемой низкой осведомленности населения о проводимых преобразованиях в пенсионной системе, указывающей, прежде всего, на недостаточную информированность граждан о ходе и содержании пенсионной реформы, наблюдается тенденция завышенных притязаний работников к уровню будущей пенсии. Как показали результаты исследования, работающее население считает приемлемым уровень коэффициента замещения, который значительно превышает как достигнутый в последние годы пенсионных преобразований в России показатель, так и его размер, рекомендуемый Международной организацией труда. Треть респондентов считают, что их пенсия должна составлять от 50 до 70% от уровня их заработной платы, а более 40% опрошенных полагают, что размер пенсии должен быть более 70% от их заработка.

Проводимый опрос также выявил существующие патерналистские настроения среди работающего населения в отношении вопроса распределения ответственности за размер будущей пенсии. Данная тенденция достаточно ярко выражена у работников старших возрастных категорий, со средним уровнем образования, которые считают заботу о пенсионном обеспечении граждан исключительной прерогативой государства. Более молодые категории работников с высшим образованием все же считают всех участников пенсионного страхования (государство, работодателя, работника) ответственными за уровень своей будущей пенсии, что является фактором, свидетельствующим о возможном усилении мотивационного потенциала в будущем, за счет повышения ответственности работающего населения. Об этом также свидетельствует ответ на вопрос о том, в каком возрасте следует начинать заботиться о собственной пенсии. Тенденция однозначна – с понижением возраста респондентов увеличивается доля тех, кто считает, что о пенсии надо начинать заботиться с самого начала трудовой деятельности.

В то же время, при ответе на вопрос о возможном участии в программе софинансирования были получены данные свидетельствующие о ее достаточно слабом мотивационном потенциале, поскольку значительная доля респондентов вообще затруднилась дать ответ о своем участии в этой программе.

Таким образом, в целом превалирует влияние факторов, ослабляющих мотивационный потенциал обязательного уровня пенсионного страхования. Факторы позитивного влияния немногочисленны, а проявления их пока носят характер возможных в будущем положительных тенденций, для развития которых необходимо прилагать усилия всех участников пенсионного процесса.



Исследование мотивационного потенциала дополнительного негосударственного пенсионного страхования, проведенное на основе изучения как статистических данных, так и результатов опроса, также выявило наличие проблем в сфере его реализации. Проявления данного тезиса многообразны, однако, на наш взгляд, наиболее значимо данное положение выразилось в ходе изучения структуры мотивов трудовой деятельности работников предприятий, реализующих корпоративные пенсионные программы, полученной на основе данных опроса. Результат свидетельствует о слабости проявления мотива участия работников в пенсионной программе от предприятия, что позволяет сделать вывод о нереализованности мотивационного потенциала дополнительного негосударственного пенсионного страхования (см. табл. 2).

Таблица 2

Степень значимости основных мотивов труда для работающих граждан

Мотивы труда	Индекс значимости мотивов трудовой деятельности	Ранг значимости мотивов трудовой деятельности
Творческий, разнообразный характер работы	3,03	9
Возможность должностного роста, карьеры, наличие выгодных перспектив	3,12	8
Уровень оплаты труда	3,67	1
Дополнительные доходы (дивиденды по акциям, участие в прибылях)	2,68	12
Форма занятости, режим рабочего времени	3,14	7
Условия труда	3,35	5
Близость работы от дома	2,77	11
Социально-психологический климат в коллективе	3,40	4
Отношение администрации к работникам	3,40	4
Общественное признание работы	2,98	10
Соблюдение и защита прав работников	3,45	3
Участие работников в принятии решений о делах предприятия	2,77	11
Обеспечение работников социальными благами	3,34	6
<b>Участие в дополнительной пенсионной программе предприятия</b>	<b>2,59</b>	<b>13</b>
Возможность переобучения, повышения квалификации	3,12	8
Устойчивость экономического положения предприятия	3,63	2

Исследование мотивационного потенциала уровней и элементов системы пенсионного страхования в целом позволило сделать важный вывод, касающийся особенностей полученных результатов. Оценка мотивационного потенциала обязательного государственного страхования может быть получена только опосредованно – через оценку наличия факторов усиления или ослабления мотивационного потенциала, как на основе анализа статистических показателей, так и данных опроса. Что же касается мотивационного потенциала системы дополнительного негосударственного пенсионного страхования, то его уровень возможно оценить напрямую путем изучения мотивационной структуры и места в ней

мотива участия работников в дополнительной пенсионной программе предприятия, являющейся основным инструментом реализации дополнительного негосударственного пенсионного страхования в нашей стране.

**6. Систематизированы направления современных изменений в системе пенсионного страхования и предложена методика оценки влияния проводимых преобразований на мотивационный потенциал различных уровней пенсионного страхования.**

Проведенный в работе анализ позволил выделить перечень тех первоочередных практических мероприятий в области дальнейших преобразований российской системы пенсионного обеспечения, реализация которых позволит в той или иной степени укрепить мотивационный потенциал уровней пенсионного страхования. При этом необходимо определить методические основы оценки развития мотивационного потенциала уровней пенсионного страхования, которые при разработке методики для каждого уровня характеризуются как общими чертами, так и отличиями.

К общим чертам относятся:

- необходимость параллельного использования статистических и социологических показателей;
- мониторинговый характер оценки.

Основное отличие в методических подходах к оценке развития мотивационного потенциала пенсионного страхования на разных уровнях его реализации состоит в следующем. Воздействие системы обязательного государственного страхования на трудовую мотивацию имеет опосредованный характер, а именно – посредством влияния факторов, усиливающих или ослабляющих мотивационный потенциал, поэтому оценка изменения мотивационного потенциала также может быть получена только опосредованно – на основе показателей, характеризующих достигнутые результаты предлагаемых мероприятий в развитии системы обязательного государственного страхования. Полученные результаты и будут свидетельствовать об усилении или ослаблении мотивационного потенциала пенсионной системы. Что же касается оценки мотивационного потенциала дополнительного негосударственного пенсионного страхования, то существует возможность получения как косвенных опосредованных показателей, так и показателей, напрямую оценивающих уровень развития мотивации работников к участию в пенсионных программах от предприятия.

Для развития мотивационного потенциала системы обязательного государственного страхования необходима, на наш взгляд, реализация следующих мер по развитию пенсионной системы:

- решение вопроса соотношения доходности пенсионных накоплений и роста уровня трудовых доходов работающего населения.;
- развитие финансового рынка и расширение перечня инвестиционных инструментов;
- решение вопроса собственности пенсионных накоплений в пользу застрахованных лиц;

- формирование инструментов прямого участия работников в накоплении пенсии (введение обязательного взноса для работников);
- повышение информированности населения о размере пенсионных накоплений и правилах их накопления.

Для возможной оценки результатов воздействия направлений развития системы государственного обязательного пенсионного страхования на мотивационный потенциал нами разработана соответствующая методика, сочетающая анализ статистических данных и результатов социологических исследований.

Проведение оценки предполагает формирование комплекса статистических показателей по каждому мероприятию. Отметим, что некоторые показатели могут характеризовать результативность реализации сразу нескольких мероприятий (см. табл. 3).

Таблица 3

Комплекс статистических показателей для оценки результатов реализации мер по развитию системы государственного обязательного пенсионного страхования

Мероприятия по развитию системы государственного обязательного пенсионного страхования	Предлагаемые статистические показатели
Решение вопроса соотношения доходности пенсионных накоплений и роста уровня трудовых доходов работающего населения	Коэффициент соотношения доходности пенсионных накоплений и уровня трудовых доходов работников.
Развитие финансового рынка и расширение перечня инвестиционных инструментов	Прирост количества участников пенсионного страхования, определившихся с выбором основной организации по инвестированию пенсионных накоплений.
Решение вопроса собственности пенсионных накоплений в пользу застрахованных лиц	Коэффициент использования работающим населением инвестиционных возможностей. Прирост стоимости активов основных участников пенсионного страхования, в которые инвестированы пенсионные накопления работников. Прирост доли накопительной части в структуре трудовой пенсии
Формирование инструментов прямого участия работников в накоплении пенсии (введение обязательного взноса для работников)	Прирост количества работников, являющихся плательщиками обязательного взноса для работников. Прирост доли совокупного фонда заработной платы, отчисляемой в виде обязательного взноса для работников.

Использование социологических показателей применимо для изучения двух основных аспектов рассматриваемого вопроса:

- оценка результативности реализуемых мероприятий по повышению информированности населения о размере пенсионных накоплений и правилах их накопления, выраженных в изменении уровня осведомленности работников;
- оценка готовности работающего населения к участию в проводимых мероприятиях по изменению системы обязательного пенсионного страхования, нацеленных на увеличение будущей пенсии усилиями самих работников, выра-

женная в изменении количества работников, готовых участвовать в реализации тех или иных изменений.

Комплекс статистических и социологических показателей, составляющих основу предлагаемой методики, сформирован таким образом, что позволяет судить о воздействии реализуемых мер на мотивационный потенциал обязательно пенсионного страхования. Увеличение уровня показателей будет свидетельствовать об усилении мотивационного потенциала, а их уменьшение, соответственно, о снижении мотивационных возможностей пенсионной системы.

Предложенная методика представляет собой пример оценки мотивационного потенциала конкретных предлагаемых мероприятий в системе пенсионного страхования и в случае реализации иных мероприятий может быть дополнена другими показателями. Применение данной методики даст возможность отследить степень воздействия реализуемых мер на работающее население, что является насущной проблемой проводимой пенсионной реформы.

Мотивационный потенциал корпоративного уровня пенсионного страхования может быть усилен за счет реализации следующих мер:

- установление налоговых льгот в реализации дополнительных пенсионных программ от предприятия для своих сотрудников;
- возможность реинвестирования пенсионных средств в деятельность предприятия;
- совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей функционирование корпоративных пенсионных программ;
- внесение изменений в трудовое законодательство относительно прав и обязанностей всех участников корпоративных пенсионных программ.

Оценка мотивационного потенциала системы дополнительного негосударственного пенсионного страхования должна осуществляться непосредственно на уровне экономических субъектов, реализующих пенсионные программы от предприятия. Предлагаемая методика оценки мотивационного потенциала корпоративной пенсионной программы на уровне предприятия включает в себя три блока показателей (см. рис. 3).

Показатели 1 блока (статистические) характеризуют результаты, достигнутые в ходе реализации предлагаемых мероприятий в развитии системы дополнительного негосударственного пенсионного страхования. Полученные результаты косвенным образом будут свидетельствовать об усилении или ослаблении мотивационного потенциала пенсионной системы.

На основании данных, полученных путем социологических опросов, рассчитываются показатели блока 2 и блока 3, с помощью которых можно напрямую оценить влияние развития корпоративной пенсионной программы на мотивацию ее участников (работников предприятия).

Второй блок включает в себя совокупность социологических индексов, оценивающих разные аспекты отношения работников к действующей корпоративной пенсионной программе. Третий блок включает индекс интенсивности мотива участия в корпоративной пенсионной программе в общей мотивационной структуре работников.

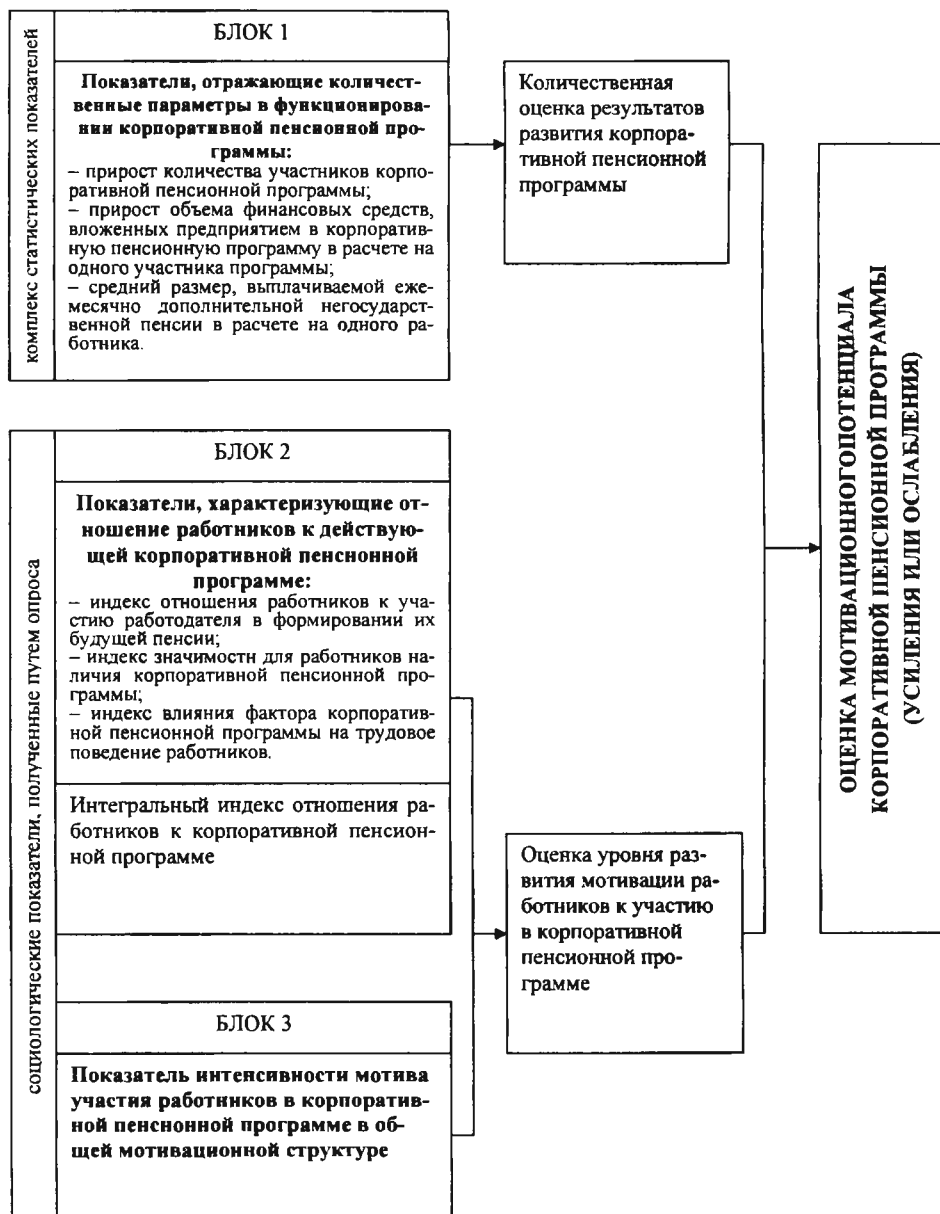


Рис. 3 – Схема реализации методики оценки мотивационного потенциала корпоративной пенсионной программы

Рекомендуемая методика оценки мотивационного потенциала может использоваться на предприятиях, которые внедрили корпоративную пенсионную программу, для мониторинга ситуации с целью усиления мотивационных возможностей системы негосударственного дополнительного пенсионного страхования.

### **III. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ**

1. Влияние пенсионной системы на трудовую мотивацию предопределено социально-экономической природой пенсии, которая является частью «отложенной» оплаты труда, замещающей доход в случае потери трудоспособности. При этом мотивационная функция пенсионного дохода реализуется посредством действия механизма социального страхования.

2. Рассмотрены такие исторически сложившиеся системы пенсионного обеспечения, как распределительная, накопительная и смешанная. При этом выявлено, что в каждой из трех рассмотренных систем существуют факторы как усиливающие, так и ослабляющие мотивационные возможности пенсионного обеспечения.

3. Теоретический анализ позволил сформулировать понятие мотивационного потенциала современной российской пенсионной системы.

4. Проведено исследование мотивационного потенциала уровней системы пенсионного страхования с использованием методического подхода, предполагающего комплексное применение статистических и социологических методов. Выявлено, что реализация мотивационного потенциала обязательного уровня пенсионного страхования характеризуется преобладанием факторов, ослабляющих мотивационные возможности системы. Относительно дополнительного негосударственного пенсионного страхования и его мотивационного потенциала, вывод сделан на основе изучения структуры мотивов трудовой деятельности работников предприятий, реализующих корпоративные пенсионные программы. Результат свидетельствует о слабости проявления мотива участия работников в пенсионной программе от предприятия, и, соответственно, о нереализованности мотивационного потенциала дополнительного пенсионного страхования.

5. На основе анализа предлагаемых мер по усовершенствованию системы пенсионного страхования предложен методический подход и разработана методика оценки воздействия реализуемых мер на мотивационный потенциал как государственного обязательного, так и негосударственного дополнительного пенсионного страхования. Данная методика оценки может использоваться на уровне государственного и корпоративного управления и позволит оценить изменения мотивационных возможностей современной пенсионной системы.

### **IV. ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**

**а) статьи в ведущих рецензируемых научных журналах, определенных ВАК Минобрнауки РФ:**

1. Соломеин А.А. Анализ влияния основ функционирования пенсионной системы на формирование трудовой мотивации / А.А. Соломеин // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2009. – №6. – С. 170-174. – 0,4 п.л.

2. Соломеин А.А. Проблемы и перспективы развития пенсионного страхования: мнение работающего населения / И.С. Карпикова, А.А. Соломеин // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2010. – №6 (82). – С. 121-126. – 0,75 п.л. (авторский вклад – 0,35 п.л.)

3. Соломеин А.А. Отношение работающего населения к вопросу формирования будущей пенсии / И.С. Карпикова, А.А. Соломеин // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2011. – №1. – С. 121-125. – 0,4 п.л. (авторский вклад – 0,2 п.л.)

4. Соломеин А.А. Система отечественного пенсионного обеспечения: развитие мотивационного потенциала / А.А. Соломеин // Человек и труд. – 2011. – №12. – С.15-19 – 0,45 п.л.

**б) статьи в других изданиях:**

5. Соломеин А.А. Накопительная пенсионная система: необходимость создания и проблемы формирования / А.А. Соломеин // Вестник молодых ученых: приложение к журналу «Известия Иркутской государственной экономической академии». – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2006. – С. 239-243. – 0,3 п.л.

6. Соломеин А.А. Программы дополнительного пенсионного обеспечения как фактор повышения уровня социальной защищенности / А.А. Соломеин // Стратегия повышения социальной защищенности отдельных групп населения: материалы Всерос. науч.- практич. конф., Иркутск, 15 июня 2007 г. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007. – С. 153-157. – 0,3 п.л.

7. Соломеин А.А. Необходимость и проблемы инвестирования средств пенсионных накоплений / А.А. Соломеин // Современные проблемы и перспективы развития финансовой и кредитной сфер экономики России XXI века: сборник научных статей. – Хабаровск: РИЦ ХГАЭП, 2007. – С. 196-199. – 0,3 п.л.

8. Соломеин А.А. Проблемы формирования дополнительного пенсионного обеспечения работников (на основе данных социологического исследования) / А.А. Соломеин // Материалы докладов XV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов». [Электронный ресурс] — М.: Издательство МГУ; СП МЫСЛЬ, 2008. – 0,2 п.л.

9. Соломеин А.А. Предпосылки создания и проблемы становления дополнительного пенсионного обеспечения работников / А.А. Соломеин // Сборник материалов третьего Всероссийского социологического Конгресса «Социология и общество: проблемы и пути взаимодействия» [Электронный ресурс]. – М., 2008. – 0,1 п.л.

10. Соломеин А.А. Реализация программы государственного софинансирования пенсионных накоплений как перспективный механизм социальной защиты населения / А.А. Соломеин // Антикризисный менеджмент в современных экономических, политических и социальных системах: материалы научно-практической конференции, Иркутск, 7 мая 2009 г., Иркутск: Изд-во «Репроцентр А1», 2009. – С. 33-38. – 0,4 п.л.

СОЛОМЕИН АЛЕКСЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ

**РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА  
СИСТЕМЫ ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ**

АВТОРЕФЕРАТ

Подписано в печать 24.04.12. Формат 60х90 1/16. Бумага офсетная.

Печать трафаретная. Усл. печ. л. 1,5. Тираж 100 экз. Заказ № 5179

Отпечатано в ИПО БГУЭП

664003, Иркутск, ул. Ленина, 11